

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT MARUWA INDONESIA**

**SKRIPSI**



**Oleh  
Sunarti Simarmata  
180910353**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2022**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT MARUWA INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh  
Sunarti Simarmata  
180910353**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2022**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawa ini saya:

Nama : Sunarti Simarmata  
NPM : 180910353  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia” adalah hasil karya dari sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila pernyataan di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar sarjana akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 29 Juli 2022

Yang membuat pernyataan



**Sunarti Simarmata**  
180910353

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT MARUWA INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana**

**Oleh  
Sunarti Simarmata  
180910353**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 29 Juli 2022**



**Dr. Wasiman, S.E M.M.  
Pembimbing**



## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maruwa Indonesia. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang terdiri dari 105 responden. Kerangka dari penelitian ini terdiri dari variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, dan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari melalui pembagian kuesioner dan daftar pernyataan yang pengukurannya menggunakan skala likert. Dan semua data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji T dan uji F. Hasil uji T menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan. Dari hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

## ***ABSTRACT***

This research aims to determine and analyze the effect of work environment and work discipline on employee performance at PT Maruwa Indonesia. The population in this study found 105 employees. The sample in this study used a saturated sample technique consisting of 105 respondents. The framework of this research consists of independent variables, namely work environment and work discipline, and the dependent variable, namely employee performance. This type of research uses quantitative methods and the data used are primary and secondary data obtained from the distribution of questionnaires and a list of statements whose measurements use a Likert scale. And all the data collected were analyzed using SPSS version 25. Data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption test in this study used normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test, influence test in this study used multiple regression analysis and analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ), while the hypothesis test in this study uses the T test and F test. The results of the T test show that the work environment has a significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance and. The results of the F test show that the work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, and Employee Performance

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S. Kom., M.SI. Selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.kom. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Univeritas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M. Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar mengarahkan dan membimbing penulis, sampai selesainya skripsi ini
5. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. Selaku pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Universitas Putra Batam
6. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
7. Kepada keluarga saya yang selalu memberikan dukungan, doa dan nasehat, sehingga memudahkan saya dalam menyusun skripsi ini
8. Seluruh Karyawan PT Maruwa Indonesia yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian;
9. Kepada Teman baik Penulis yang telah membantu sampai selesainya skripsi ini, Mifthahul Rachmania
10. Teman-teman seangkatan yang selalu bisa diajak untuk diskusi (Mita, Melda, Vivin, Agnes, Eka) dan



11. Teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu.

Semoga bimbingan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal kebajikan dan mendapat pahala yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

Batam, 29 Juli 2022  
Penulis

Sunarti Simarmata  
180910353



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	<b>1</b>
1.2 Identifikasi Masalah .....	<b>6</b>
1.3 Batasan Masalah.....	<b>6</b>
1.4 Rumusan Masalah.....	<b>6</b>
1.5 Tujuan Penelitian.....	<b>7</b>
1.6 Manfaat Penelitian.....	<b>7</b>
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Kerangka Teoritis .....	<b>9</b>
2.1.1 Lingkungan Kerja .....	<b>9</b>
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	<b>9</b>
2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan.....	<b>10</b>
2.1.1.3 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja .....	<b>11</b>
2.1.2 Disiplin Kerja .....	<b>11</b>
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	<b>11</b>
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	<b>12</b>
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja.....	<b>14</b>
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	<b>15</b>
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	<b>15</b>
2.1.3.2 Faktor -Faktor Kinerja Karyawan.....	<b>16</b>
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	<b>17</b>
2.2 Penelitian Terdahulu.....	<b>17</b>
2.3 Kerangka Pemikiran .....	<b>18</b>

2.4	Hipotesis.....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>20</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	20
3.2	Sifat Penelitian.....	20
3.3	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	20
3.3.1	Lokasi Penelitian .....	20
3.3.2	Jadwal Penelitian .....	21
3.4	Populasi dan Sampel.....	21
3.4.1	Populasi .....	21
3.4.2	Sampel .....	21
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	22
3.5.1	Jenis Jenis Data Penelitian.....	22
3.5.2	Metode Pengumpulan Data.....	22
3.6	Operasional Variabel .....	23
3.6.1	Variabel Independen.....	23
3.6.2	Variabel Dependen .....	24
3.7	Metode Analisis Data .....	25
3.7.1	Analisis Deskriptif.....	26
3.7.2	Uji Kualitas Data .....	27
3.7.2.1	Uji Validitas.....	27
3.7.2.2	Uji Reliabilitas .....	28
3.7.3	Uji Asumsi Klasik .....	28
3.7.3.1	Uji Normalitas .....	29
3.7.3.2	Uji Multikolinearitas.....	29
3.7.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	29
3.7.4	Uji Pengaruh.....	30
3.7.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	30
3.7.4.2	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	30
3.7.5	Uji Hipotesis .....	31
3.7.5.1	Uji Parsial (Uji T).....	31
3.7.5.2	Uji Simultan (Uji F).....	32
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>33</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	33
4.1.1	Profil Responden .....	33
4.1.2	Jenis Kelamin Responden.....	33
4.1.3	Usia Responden .....	34
4.1.4	Pendidikan Terahir Responden.....	34

4.1.5	Lama Bekerja Responden .....	35
4.2	Analisis Deskriptif.....	36
4.2.1	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	36
4.2.2	Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	37
4.2.3	Kinerja Karyawan (Y) .....	38
4.3	Uji Kualitas Data .....	40
4.3.1	Hasil Uji Validitas .....	40
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	42
4.4	Uji Asumsi Klasik .....	43
4.4.1	Hasil Uji Normalitas .....	43
4.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas .....	45
4.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	46
4.5	Hasil Uji Pengaruh.....	47
4.5.1	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
4.5.2	Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ).....	48
4.6	Hasil Uji Hipotesis.....	49
4.6.1	Hasil Uji T .....	49
4.6.2	Hasil Uji F .....	50
4.7	Pembahasan .....	51
4.7.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	51
4.7.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	51
4.7.3	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	52
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>53</b>
4.1	Simpulan.....	53
4.2	Saran .....	53
4.2.1	Saran untuk Perusahaan.....	54
4.2.2	Untuk Peneliti Selanjutnya .....	54

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Lampiran 1 Pendukung Penelitian

Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Pemikiran .....	19
<b>Gambar 4. 1</b> Diagram Histrogram .....	44
<b>Gambar 4. 2</b> Normal P-P Plot.....	44

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1. 1</b> Daftar absensi karyawan PT Maruwa Indonesia pada oktober 2021-maret 2022 .....	3
<b>Tabel 1. 2</b> Data Kondisi Lingkungan Kerja PT Maruwa Indonesia Tahun 2022 .....	4
<b>Tabel 1. 3</b> Persentase Pencapaian Kinerja Karyawan PT Maruwa Indonesia Periode Oktober 2021 Sampai Maret 2022 .....	5
<b>Tabel 2. 1</b> Penelitian Terdahulu .....	17
<b>Tabel 3. 1</b> Jadwal Penelitian .....	21
<b>Tabel 3. 2</b> Skala Likert .....	23
<b>Tabel 3. 3</b> Operasional Variabel Penelitian .....	24
<b>Tabel 3. 4</b> Rentang Skala .....	27
<b>Tabel 4. 1</b> Jenis Kelamin Responden .....	33
<b>Tabel 4. 2</b> Usia Responden .....	34
<b>Tabel 4. 3</b> Pendidikan Terakhir Responden .....	34
<b>Tabel 4. 4</b> Lama Bekerja Responden .....	35
<b>Tabel 4. 5</b> Hasil Kuesioner Mengenai Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	36
<b>Tabel 4. 6</b> Hasil Kuesioner Mengenai Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	37
<b>Tabel 4. 7</b> Hasil Kuesioner Mengenai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	38
<b>Tabel 4. 8</b> Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	40
<b>Tabel 4. 9</b> Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	41
<b>Tabel 4. 10</b> Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	42
<b>Tabel 4. 11</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	43
<b>Tabel 4. 12</b> Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov .....	45
<b>Tabel 4. 13</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	46
<b>Tabel 4. 14</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	46
<b>Tabel 4. 15</b> Hasil Uji Analisis Linear Berganda .....	47
<b>Tabel 4. 16</b> Uji Koefisien Determinasi .....	49
<b>Tabel 4. 17</b> Hasil Uji T .....	49
<b>Tabel 4. 18</b> Hasil Uji F .....	50

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3.1</b> Rentang Skala.....	26
<b>Rumus 3.2</b> Koralasi Product Moment.....	27
<b>Rumus 3.3</b> Persamaan Regresi.....	30
<b>Rumus 3.4</b> Koefisien Determinasi.....	31
<b>Rumus 3.5</b> Uji T.....	31
<b>Rumus 3.6</b> Uji F.....	32





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dipandang mempunyai posisi yang sangat berguna untuk mendukung kegiatan dari perusahaan guna untuk pencapaian tujuan suatu organisasi supaya mendapatkan keuntungan sesuai yang di harapkan. Dan bisa mewujudkan pencapaian yang baik dari segi kuantitas dan kualitas.

Kemajuan perusahaan bisa ditinjau dari hasil kerja yang maskimal dari kinerja karyawan, Menurut Hadju & Adam dalam (Ariesni & Asnur, 2021) kinerja merupakan prestasi dari suatu proses kerja termasuk operasi sumber daya manusia dalam menjalankan tanggung jawab perusahaan. Oleh karenanya, kinerja karyawan sangat penting karena memberi pengaruh tujuan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai.

Kinerja karyawan diberi pengaruh oleh lingkungan kerja. Dimana Lingkungan kerja yang baik ialah lingkungan yang setiap pekerjanya bisa menjalankan tugasnya secara ideal dengan tetap sehat, nyaman serta aman. Suasana kerja yang baik, seperti area kerja yang sesuai, diharap bisa memberi peningkatan produktivitas karyawan (Sari *et al.*, 2020). Lingkungan kerja suatu organisasi wajib diperhatikan, karena bakal memberi peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, suasana kerja yang buruk bisa memberi penurunan kinerja karyawan (Hakim & Alfiyah, 2021).

Selain lingkungan, disiplin kerja juga memberi pengaruh kinerja karyawan. Menurut Arsa dalam (Hadi, S & Irbayuni, 2021) disiplin kerja digambarkan sebagai perilaku sopan ataupun menghormati proses organisasi,

serta ketidakmampuan untuk menolak pekerjaan dan menyelesaikannya tepat waktu. Disiplin pada hakekatnya ialah suatu kegiatan yang dijalankan oleh manajemen untuk mendesak para pekerjanya supaya patuh terhadap berbagai persyaratan dan peraturan perusahaan, termasuk adanya peraturan ataupun regulasi, kepatuhan karyawan, dan hukuman bagi pelanggarnya.

Oleh karena itu, disiplin wajib dibina supaya tumbuh juga ketertiban. Dengan tidak adanya disiplin, organisasi tidak bakal mencapai hasil yang diinginkan. Pembagian kerja yang menyeluruh hingga karyawan ataupun pejabat paling bawah merupakan salah satu prasyarat bagi berkembangnya disiplin di tempat kerja. Mempunyai rasa kewajiban dan kesadaran yang tinggi bakal menghasilkan kepuasan kerja yang besar. Untuk mencapai profitabilitas, bisnis wajib fokus pada kinerja karyawan.

PT. Maruwa Indonesia ialah perusahaan manufaktur yang memproduksi fleksible Printed Sirkuit. Dalam perjalanannya, beberapa faktor berkontribusi terhadap fluktuasi kinerja karyawan. Salah satunya ialah etos kerja karyawan. Banyak pekerja menampilkan kurangnya disiplin dengan datang terlambat untuk bekerja baik sebelum dan sesudah istirahat. Pemanfaatan waktu kerja untuk iseng mengobrol dengan rekan kerja, ngantuk, ataupun main handphone. Keadaan ini bisa menyebabkan keterlambatan pekerjaan. Oleh karenanya, kinerja staf di bawah standar, dan PT. Disiplin karyawan Maruwa Indonesia masih di bawah standar.

Melihat hasil observasi yang dijalankan dilapangan mengenai kehadiran karyawan pada PT Maruwa Indonesia masih digolongkan kurang baik serta bisa ditinjau dari Tabel 1.1 di 2021 hingga tahun 2022 dibawah ini:

**Tabel 1. 1** Daftar absensi karywan PT Maruwa Indonesia pada oktober 2021- maret 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Terlambat	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
			Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah
Oktober 2021	498	21	30	90	5	102
November 2021	498	22	36	92	7	130
Desember 2021	498	22	50	79	20	230
Januari 2022	498	21	60	105	17	262
Februari 2022	498	18	43	98	2	150
Maret 2022	498	22	48	154	10	138

**Sumber:** PT Maruwa Indonesia, 2022

Dalam tabel 1.1 bisa ditinjau jika masih banyak karyawan yang tidak di siplin terhadap jam kerja Adapun pada oktober total karywan terlambat 30, pada November sejumlah 36, desember berjumlah 50, januari berjumlah 60, februari berjumlah 43, dan maret sejumlah 48.

Dari data-data di atas, diketahui jika permasalahannya ialah kurangnya disiplin kerja di kalangan karyawan. Keadaan ini terbukti dengan masih tingginya angka keterlambatan, sakit, permintaan cuti, dan ketidakhadiran di Januari. Selama bulan itu, banyak karyawan yang meminta cuti ataupun izin untuk merayakan Tahun Baru.

Permasalahan Temuan tentang mesin pearcing, mesin stemping, mesin potong, toilet, mushola, kantin, dan lain-lain menampilkan jika lingkungan kerja di PT Maruwa Indonesia juga tergolong kurang memuaskan. Fasilitas tempat kerja berikut ini termasuk dalam tabel berikut:

**Tabel 1. 2** *Data Kondisi Lingkungan Kerja PT Maruwa Indonesia Tahun 2022*

No	Fasilitas	Kondisi (Baik/sedang/kurang baik)
1	Mesin pearcing	Kurang Baik
2	Mesin stamping	Kurang Baik
3	Mesin cutting	Kurang Baik
4	Mikroskop	Sedang
5	Toilet	Kurang Baik
6	Mushola	Sedang
7	Kantin	Kurang Baik
8	Parkiran	Baik
9	Jaringan internet	Baik
10	Komputer	Baik

**Sumber:** PT Maruwa Indonesia, 2022

Bisa dilihat dari Tabel 1.2 PT Maruwa Indonesia masih mempunyai fasilitas di bawah standar, termasuk 4 mesin Pearcing dalam kondisi Tidak baik. Selain itu, ada 6 mesin stamping dengan kondisi tidak baik, 4 mesin pemotong dalam kondisi tidak baik, 22 mikroskop dalam kondisi baik, 2 kamar mandi dalam kondisi tidak baik, 2 mushola dengan kondisi sedang, dan 2 kantin berkondisi kurang baik. Adapun 3 tempat parkir, 11 komputer, serta 2 jaringan internet dianggap sebagai fasilitas yang sangat baik.

Seperti terlihat dalam tabel 1.3, prestasi kerja PT Maruwa Indonesia juga tergolong buruk, berlandaskan pencapaian target dan pencapaian bulanan Departemen Produksi.

**Tabel 1. 3** Persentase Pencapaian Kinerja Karyawan PT Maruwa Indonesia Periode Oktober 2021 Sampai Maret 2022

keterangan	Target (Unit)	Pencapaian (Unit)	Persentase (%)
Oktober 2021	2.500.000	2.353.000	94,12%
November 2021	2.500.000	2.470.000	98,80%
Desember 2021	2.700.000	2.589.000	95,88%
Januari 2022	2.700.000	2.450.000	90,74%
Februari 2022	2.700.000	2.377.000	88,03%
Maret 2022	2.700.000	2.362.000	87,48%

**Sumber:** PT Maruwa Indonesia Departemen Produksi, 2022

Berlandaskan tabel di atas, bagian Produksi PT Maruwa Indonesia bisa menyimpulkan jika pencapaian target bulanan mengalami penurunan: pada bulan Oktober tercapai 94,12 persen target bulanan, November 98,80 persen, Desember 95,88 persen, Januari, 90,74 persen, Februari 88,03 persen, dan Maret 87,48 persen. Oleh karenanya, bisa diamati jika tingkat pencapaian kinerja menurun setiap bulan.

Dari Sesuai dengan uraian diatas penulis tertarik guna menjalankan kajian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Maruwa Indonesia”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Melihat dari penjelasan yang telah diungkapkan, sehingga penulis menjalankan identifikasi masalah kajian seperti berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang memadai, karena kurangnya fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan.
2. Disiplin kerja karyawan menurun ditandai dengan seringnya tidak datang dan absen sesuai dengan jam kerja yang di tentukan.
3. Kariyawan kurang memperhatikan target yang akan dicapai ketika bekerja.

## **1.3 Batasan Masalah**

Masalah pada kajian dibatasi pada:

1. Masalah lingkungan kerja serta disiplin kerja mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Maruwa Indonesia
2. Objek pada kajian ini dibatasi dengan karyawan operator didepartemen produksi di PT. Maruwa Indonesia.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan permasalahan dalam kajian ini ialah:

1. Apakah lingkungan kerja ada pengaruh pada kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia?

2. Apakah disiplin kerja ada pengaruh pada kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja beserta disiplin kerja ada pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang dibuat peneliti, yakni:

1. Guna mengamati dan memahami Pengaruh Lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia
2. Guna mengamati dan memahami pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia
3. Guna mengamati dan memahami pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama pada kinerja karyawan pada PT Maruwa Indonesia

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Memberi pemahaman lebih lanjut tentang tempat kerja, disiplin kerja, serta pengaruh kinerja karyawan.

- 2 Bagi akademisi

Sebagai bahan referensi bagi penulis lainnya ataupun berikutnya yang bakal menjalankan studi sejenis.

- 3 Bagi perusahaan

Sebagai informasi ataupun data tambahan bagi organisasi guna dipakai dalam memberi peningkatan disiplin kerja karyawan dan memberi peningkatan lingkungan kerja.



#### 4 Bagi masyarakat

Sebagai sarana untuk mengedukasi masyarakat, terutama yang menjalankan pekerjaan di dunia usaha, terkait pengaruh disiplin kerja serta lingkungan kerja pada kinerja pekerja dalam dunia usaha.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teoritis**

##### **2.1.1 Lingkungan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja terdiri dari seluruh faktor di sekitar karyawan yang mungkin memberi pengaruh kinerja mereka dari tugas yang diberi. Lingkungan kerja di sebuah agensi sangat penting sehingga wajib dimasukkan dalam daftar item yang wajib dipertimbangkan manajemen, karena ini ialah saana tempat pekerja menjalankan tugas sehari-hari (Kusmiyatun & Sonny, 2021a). Menurut Pudjo Wibowo (Charli *et al.*, 2020) dibandingkan dengan variabel independen lainnya, tempat kerja mempunyai dampak yang sangat tinggi pada kinerja karyawan. Keadaan ini menampilkan jika terciptanya tempat kerja yang menyenangkan, bersih, sehat, nyaman serta aman bakal menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Menurut (Susilowati & Andayani, 2021) ada kebutuhan untuk lingkungan kerja yang aman karena menumbuhkan kreativitas dan kolaborasi di antara pekerja dan memberi peningkatan kinerja kerja dari karyawan itu sendiri. Suasana kerja yang menyenangkan serta nyaman bisa membuat orang lebih baik, produktif, teliti, dan berkomitmen pada tuhasnya. Menurut Afandi dalam (Tractors & Medan, 2017) menyatakan jika lingkungan kerja terdiri dari berbagai hal yang mengelilingi pekerja serta mungkin memberi pengaruh kinerjanya. Keadaan ini terlihat dari pencahayaan yang memadai, AC, dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (Gani *et al.*, 2022) lingkungan kerja terdiri dari alat serta bahan umum yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, praktik kerjanya, serta pengaturan kerja perorangan serta kelompok. Berlandaskan beberapa pengertian di atas, lingkungan kerja bisa diartikan sebagai berbagai hal yang terdapat di sekitar pekerja pada saat ia menjalankan pekerjaan (fisik ataupun non fisik), sehingga berdampak pada kemampuannya guna menjalankan tugas yang dimiliki.

### **2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan**

Setelah melihat dari kajian yang dijalankan Sedarmayanti (Sonny Eli Zaluchu, 2021) lingkungan kerja digolongkan kedalam dua jenis, yakni:

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan ini terdiri dari keseluruhan keadaan fisik yang terdapat di lingkungan tempat kerjanya serta mungkin mempunyai dampak langsung ataupun tidak langsung terhadap pekerja. Selain itu, lingkungan perantara ataupun lingkungan umum bisa memberi pengaruh kondisi karyawan, seperti temperatur, sirkulasi udara, kelembaban, penerangan, getaran mekanis, aroma yang tidak menyenangkan, kebisingan, serta lainnya.

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan ini maknanya jika seseorang mampu menjalankan tugasnya secara efektif dalam lingkungan kerja yang baik ataupun bisa diterima. Lingkungan ini ialah lingkungan di mana seseorang bisa menjalankan tugas ataupun aktivitasnya secara optimal, sekaligus sehat, menyenangkan, serta aman.

### **2.1.1.3 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun berbagai aspek lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap suatu kondisi lingkungan kerja. Fachrezi & Khair (Mardika, 2020) menjelaskan bahwasanya lingkungan kerja memiliki berbagai indikator, yakni:

1. Kebisingan
2. Fasilitas
3. Hubungan Kerja
4. Sirkulasi Udara

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Hasibuan (Putra, R I A., & Prasetyo, 2021) menjelaskan bahwasanya disiplin sebagai pengetahuan dan keinginan individu supaya patuh terhadap seluruh aturan perusahaan serta standar sosial terkait. Menurut Matutina dalam (Ardini & Fadli, 2019) disiplin kerja ialah sikap mental yang meliputi kemauan, tugas, dan paksaan supaya patuh terhadap berbagai aturan yang sudah disepakati bersama. Disiplin ialah proses memotivasi pekerja untuk menerapkan aturan dan peraturan yang ditentukan untuk menghindari pelanggaran pekerjaan. Disiplin juga digambarkan sebagai jenis pengendalian diri pekerja dalam tim kerja di dalam perusahaan, serta pelaksanaan pekerjaan biasa yang menampilkan tingkat upaya maksimal (Dewi & Khotimah, 2020).

Tanggung jawab seseorang pada tugas yang sudah diberi tercermin dalam disiplin kerjanya. Keadaan ini memicu semangat kerja, serta pencapaian tujuan karyawan, perusahaan, dan masyarakat (Arda, 2017). Menurut Sriyono (Safitri *et*

*al.*, 2021) karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi bisa menciptakan lebih banyak pekerjaan.

Setelah melihat dari pandangan para ahli tersebut, diambil simpulan jika disiplin kerja dihasilkan oleh pengetahuan, kepatuhan diri, dan keinginan seseorang supaya patuh terhadap semua aturan yang relevan, baik tertulis ataupun tidak tertulis. Sehingga tidak terdapat pelanggaran.

#### **2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Singodimedjo (Alam, 2020) menjelaskan bahwasanya aspek yang memberi pengaruh disiplin kerja yakni:

1. Kecil besarnya pemberian kompensasi

Besarnya kompensasi bisa memberi pengaruh pada kedisiplinan. Jika karyawan yakin jika mereka bakal mendapatkan kompensasi yang sepadan dengan upayanya, maka mereka bakal mematuhi semua persyaratan yang relevan. Jika mereka diberi kompensasi yang baik, mereka bakal bisa menjalankan pekerjaan dengan tenang serta rajin dan terus-menerus berjuang untuk keunggulan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Pada lingkungan kerja, seluruh pekerja bakal terus-menerus mengamati bagaimana pemimpin melakukan penegakan kedisiplinan dan caranya menahan diri dari kata-kata, tindakan, dan sikap yang merusak pedoman disiplin yang ditentukan. Contohnya, jika jam kerja dimulai pukul 8:00, pimpinan ataupun ketua tidak bakal datang terlambat.

Para bawahan secara konsisten meniru apa yang dilihatnya dari pemimpinnya setiap hari. Oleh karena itu, jika seorang pemimpin mengharakan disiplin di tempat kerja, ia wajib menampilkannya sendiri sehingga orang lain bakal mengikutinya.

3. Ada tidaknya peraturan pasti yang bisa dijadikan pedoman

Tidak bakal ada pembinaan kedisiplinan dalam organisasi apabila tidak terdapat norma tertulis yang bisa dipergunakan pedoman bersama. Aturan tidak bisa diterapkan apabila hanya didasarkan pada instruksi lisan yang mungkin berbeda tergantung pada keadaan.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Pimpinan wajib mempunyai keberanian dalam menetapkan kebijakan ataupun tindakan yang sepadan dengan beratnya pelanggaran disiplin yang dijalankan karyawan. Dengan tindakan yang diambil pada pelanggar disiplin sesuai konsekuensi saat ini, semua pekerja bakal merasa terlindungi, dan mereka bakal bersumpah dalam hati untuk tidak mengulangi pelanggaran tersebut. Selama mereka mengikuti jalan mereka sendiri di dalam organisasi, semua pekerja bakal benar-benar terlindungi dari perilaku yang tidak bertanggung jawab.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam berbagai operasi perusahaan, wajib diawasi guna menjalankan pekerjaan mereka dengan tepat dan sebagaimana ditentukan. bakal tetapi, bagian dari sifat manusia untuk terus-menerus menginginkan kebebasan,

tanpa dibatasi oleh batasan apa pun. Dengan pengawasan seperti itu, sebagian besar pekerja bakal terbiasa dengan disiplin saat berkerja.

6. Ada ataupun perhatian kepada para karyawan

Pegawai mempunyai kepribadian yang berbeda. Di sisi lain, gaji yang baik dan tugas yang menuntut tidak cukup bagi karyawan, karena mereka juga menginginkan perhatian pemimpinnya

7. Terbentuknya kebiasaan-kebiasaan yang membantu terciptanya kedisiplinan

8. Kebiasaan-kebiasaan positif itu meliputi:

1. Saling menghargai saat ditemui di tempat berkerja.
2. Memuji pekerja berlandaskan lokasi dan waktu, sehingga mereka juga bangga dengan pelengkapanya.
3. Sering melibatkan pekerja dalam rapat, terutama terkait dengan nasib ataupun pekerjaan mereka.
4. Beri tahu rekan kerja Anda tentang keberangkatan Anda yang bakal datang, termasuk ke mana Anda bakal pergi dan mengapa, bahkan kepada bawahannya.

### **2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja memiliki berbagai indikator yang bisa memberi pengaruh kinerja karyawan berdasarkan pendapat Saripuddin dalam (Wasiman & Meyland 2020), antara lain :

1. Ketaatan pada atasan
2. Tatacara Kerja
3. Tanggung jawab



4. Tingkat kehadiran
5. Kesadaran bekerja

Menurut Sutrisno (Witari & Hartati, 2022) jika berbagai aspek yang dipakai guna menjalankan penilaian pada disiplin kerja yakni:

1. Patuh terhadap seluruh aturan yang ada di organisasi,  
karyawan yang mematuhi standar kerja tidak bakal pernah mengabaikan proses kerja serta bakal selalu mematuhi persyaratan kerja organisasi.
2. Pemanfaatan waktu yang efektif,  
karyawan dalam menjalankan pekerjaannya wajib memakai waktu secara efisien dan efektif.
3. Tanggung jawab saat menjalankan tugas atau pekerjaan,  
setiap karyawan yang menjalankan pekerjaannya wajib selalu bertanggung jawab baik dalam pekerjaannya ataupun dalam menyelesaikan tugasnya.
4. tingkat absensi.  
Tingkat kehadiran karyawan yang diukur lewat absen. Sebagai sarana untuk mengedukasi masyarakat, khususnya yang bekerja di dunia usaha, tentang dampak lingkungan kerja serta disiplin kerja pada kinerja pekerja di dunia usaha.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja yakni hasil dari sebuah proses yang berhubungan serta dijalankan pengukuran pada waktu tertentu sesuai dengan kondisi ataupun kesepakatan yang sudah ditentukan (Hustia, 2020). Di sisi lain, menurut Mangkunegara (Isvandiari

& Idris, 2018) kinerja ialah konsekuensi dari kualitas dan jumlah kerja seorang karyawan untuk menjalankan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberi. Menurut Hasibuan (Tamba *et al.*, 2018) mendefinisikan kinerja sebagai pekerjaan yang diraih seorang individu saat menunaikan tanggung jawab yang diberi kepadanya berlandaskan bakat, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang tersedia. Oleh karenanya, kesulitan dengan kinerja bakal dihadapi oleh manajemen perusahaan. Pada kondisi ini, manajemen wajib menyadari aspek-aspek yang bakal memberi pengaruh kinerja karyawan untuk mengembangkan pilihan dan kebijakan yang berbeda yang bakal diterapkan (Efnita, 2018).

Berlandaskan paparan para ahli tersebut diambil simpulan jika kinerja karyawan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan penyediaan keuntungan untuk organisasi.

### **2.1.3.2 Faktor -Faktor Kinerja Karyawan**

Kinerja ialah konsep multifaset yang diberi pengaruh oleh beberapa aspek. Variabel berikut memengaruhi kinerja (Jaya *et al.*, 2020) :

1. Faktor Individu atau Personal, seperti kepercayaan diri, pengetahuan, bakat, motivasi, keterampilan, serta dedikasi individu.
2. Faktor Kepemimpinan, termasuk tingkat dukungan, bimbingan, dan bantuan yang diberi oleh manajer serta pemimpin tim.
3. Faktor Tim, seperti tingkat dukungan serta kegembiraan yang diberi oleh anggota tim, kekompakan, kepercayaannya pada anggota tim lain, serta keharmonisan anggota kelompoknya.

4. Faktor Sistem, misalnya sistem kerja yang ada di perusahaan, sarana ataupun prasarana, budaya kinerja, serta aturan organisasi.
5. Kekuatan serta perubahan lingkungan eksternal serta internal merupakan elemen kontekstual (situasi).

### 2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki berbagai indikator seperti dibawah ini (Ahmad *et al.*, 2019):

1. Kualitas
2. Keandalan
3. Kemampuan bekerja sama
4. Kuantitas

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

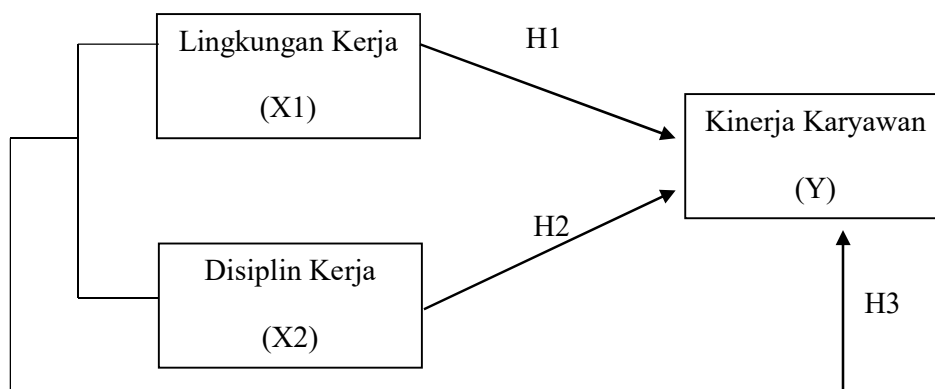
No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil penelitian
1	(Wijonarko, 2021)	Analisa kinerja, disiplin, serta produktivitas kerja pegawai dalam memberi pengaruh pemanfaatan sistem informasi SDA	Tehnik analisa memakai regresi linier berganda serta program SPSS	variabel disiplin memberi pengaruh secara signifikan. produktivitas tidak memberi pengaruh pemakaian aplikasi sistem informasi SDM pada pekerjaan operasional harian
2	(Ratnasari <i>et al.</i> , 2021)	Analisa kepemimpinan, lingkungan kerja, serta disiplin kerja pada kinerja guru	Tehnik analisa memakai regresi linier berganda serta SPSS.	Kepemimpinan, lingkungan kerja, serta disiplin memberi pengaruh pada kinerja

3	(Yantika <i>et al.</i> , 2018)	Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, serta disiplin Kerja Pada kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso)	Analisa deskriptif serta program SPSS	Etos kerja, disiplin kerja beserta Lingkungan kerja ada dampak positif signifikan secara stimulant pada kinerja pegawai
4	(Tbk <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja serta lingkungan kerja pada kinerja pegawai Bank BNI (Persero) Tbk cabang jababeka kabupaten bekasi	Kajian menggunakan Statistik deskriptif serta verifikatif	Secara simultan Lingkungan kerja, kepuasan kerja serta disiplin kerja memberikan pengaruh pada kinerja pegawai.
5	(Kusmiyatu & Sonny, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja serta disiplin Kerja Pada kinerja Pegawai PT Mustika Citra Rasa	Metode Asosiatif	Lingkungan kerja serta disiplin kerja ada dampak positif signifikan pada kinerja pegawai PT Mustika Citra Rasa
6	(Sari <i>et al.</i> , 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja serta disiplin Kerja Pada kinerja Pegawai PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung	Metode analisa deskriptif serta verifikatif.	Lingkungan kerja serta disiplin kerja memberi pengaruh secara stimulant pada kinerja pegawai.

**Sumber:** Peneliti, 2022

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran memperlihatkan bahwasanya hubungan variabel bebas yakni: Lingkungan Kerja (X1) serta disiplin Kerja (X2) pada variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y). Kerangka pemikiran ialah:



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

### 2.4 Hipotesis

Hipotesa yang di gunakan dalam kajian ini ialah teori beserta kerangka pemikirinan yang sudah didapat dari pembahasan di atas, ialah:

- H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia
- H3 : Diduga lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia.



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis kajian yang dipakai yakni pendekatan *Kuantitatif*. Jika metode kuantitatif ialah pendekatan berbasis pemahaman yang dipakai untuk mengevaluasi sampel ataupun populasi (Sugiyono, 2017, p. 8). Teknik ini memanfaatkan instrumen yang ada, sehingga penghimpunan data mampu diterapkan. Oleh karenanya, analisa data yang dipakai mempunyai sifat kuantitatif dan bisa dinilai dengan mengevaluasi hipotesa yang diajukan.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Kajian ini mempunyai sifat deskriptif, maknanya menggambarkan suatu item tertentu terkait dengan objek tersebut, ataupun secara metodis menjelaskan fakta-fakta ataupun ciri-ciri populasi di suatu wilayah tertentu. Kajian ini mempunyai sifat deskriptif karena menjelaskan suatu objek untuk membuat kesimpulan.

#### **3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

##### **3.3.1 Lokasi Penelitian**

Kajian dijalankan di PT Maruwa Indonesia yang terletak di Bintang Industrial Park II C. 31-32 Brigjen Katamsa Tanjung Uncang, Batam, Indonesia.

### 3.3.2 Jadwal Penelitian

**Tabel 3. 1** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Pertemuan													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Penentuan Judul	■													
Latar Belakang pada BAB I		■												
pembutan identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan, serta manfaat penelitian		■	■	■	■									
tulisan tinjauan pustaka					■	■	■							
penulisan metode penelitian							■	■						
pembuatan kuesioner									■	■				
penyebaran kuesioner										■	■			
Olah Data											■	■		
Penyusunan Hasil dan pmbahasan												■	■	
penulisan simpulan dan saran													■	■
penyelesaian lampiran														■

**Sumber:** Peneliti, 2022

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi tersusun atas hal-hal dan orang-orang dengan kualitas beserta ciri – ciri yang telah di tetapkan oleh penulis guna dianalisa serta diambil kesimpulan. Sejumlah 105 Personil PT Maruwa Indonesia merupakan populasi untuk kajian ini.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel yaitu beberapa dari jumlah serta karakter populasi (Sugiyono, 2017, p. 81) pada kajian ini dipakai teknik sampling jenuh. Adapun sampel yang



dipakai yakni 105 pekerja PT Maruwa Indonesia. Sampling jenuh ialah tehnik untuk mendapatkan sampel dengan cara mengambil dari total populasi yang akan dievaluasi (Sugiyono, 2017, p. 85).

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Jenis Jenis Data Penelitian**

Teknik mengumpulkan data termasuk suatu hal terpenting untuk keberhasilan setiap kajian. Keadaan ini berkaitan dengan bagaimana, di mana mendapatkannya, serta teknologi yang dipakai. Pendekatan ini mengacu pada cara yang pemakainnya bisa ditampilkan dengan survei, tes, pengamatan, dan dokumentasi lainnya. (Sugiyono, 2017, p. 225) mengungkapkan terdapat 2 jenis data kajian jika ditinjau dari sumber, yakni:

##### **1. Data Primer**

Data primer dikumpulkan langsung melalui kuesioner atau survei, observasi wawancara, yang diberi pada responden. Pada keadaan ini mereka berperan sebagai perwakilan dari total populasi.

##### **2. Data Sekunder**

Data tidak langsung dikumpulkan dari individu lainnya. Berkaitan dengan studi yang dilakukan, meliputi sejarah perusahaan, struktur perusahaan, literatur, website, artikel, serta buku.

#### **3.5.2 Metode Pengumpulan Data**

Tindakan ini dijalankan dengan penyebaran angket ataupun kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2017, p. 142) pendekatan ini terdiri dari penyampaian beberapa pernyataan lisan ataupun tertulis kepada responden. Skala Likert ialah

metode untuk mengukur semua indikator. (Skala 1 – 5 ) dari sangat tidak setuju (STS) sampai sangat setuju (SS). Adapun petunjuk pernyataan berikut bakal dipakai untuk mengevaluasi jawaban setiap responden:

**Tabel 3 .2** Skala Likert

<b>Jawaban Pertanyaan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Sumber:** (Sugiyono, 2017, p. 94)

### 3.6 Operasional Variabel

Variabel kajian mengacu pada sifat khas dari suatu item yang bisa dipilih untuk studi dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2017, p. 38) . Variabel yang bakal dikaji ialah variabel Independen dan variable Dependen.

#### 3.6.1 Variabel Independen

Lingkungan Kerja serta disiplin Kerja dijadikan variabel bebas yang dipergunakan oleh penulis.

##### 1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Menurut Fachrezi & Khair (Mardika, 2020) lingkungan kerja memiliki berbagai indikator, yakni :

1. Kebisingan
2. Fasilitas
3. Hubungan kerja

4. Sirkulasi Udara

2. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Berbagai indikator disiplin kerja yang bisa memberi pengaruh kinerja karyawan menurut Saripuddin (Wasiman & Meyland 2020) :

1. Tatacara Kerja
2. Kesadaran bekerja
3. Tingkat kehadiran
4. Tanggung jawab
5. Ketaatan pada atasan

### 3.6.2 Variabel Dependen

Menurut (Ahmad *et al.*, 2019) indikator kinerja karyawan antara lain:

1. Kemampuan bekerja sama
2. Kualitas
3. Keandalan
4. Kuantitas

**Tabel 3. 3** Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Lingkungan kerja ( $X_1$ )	Lingkungan kerja terpisah menjadi komponen fisik dan tidak berwujud. Kedua divisi mungkin mempunyai dampak positif ataupun negatif.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebisingan</li> <li>2. Fasilitas</li> <li>3. Hubungan kerja</li> <li>4. Sirkulasi Udara</li> </ol>	Likert

Disiplin Kerja(X2)	Tehnik yang dipakai untuk mengatasi permasalahan kinerja dan proses itu sendiri bisa memengaruhi kemampuan manajer untuk berkomunikasi serta mengenali masalah kinerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tatacara Kerja</li> <li>2. Kesadaran bekerja</li> <li>3. Tingkat kehadiran</li> <li>4. Tanggung jawab</li> <li>5. Ketaatan pada atasan</li> </ol>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas dan jumlah pekerjaan yang diraih oleh pekerja dalam menjalankan tugas. Tugas ini dilimpahkan pada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai tanggung jawab yang dimiliki.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan bekerja sama</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Keandalan</li> <li>4. Kuantitas</li> </ol>	Likert

**Sumber:** Peneliti, 2022

### 3.7 Metode Analisis Data

Data pada kajian ini dikategorikan berlandaskan karakteristik responden serta jenis variabel. Lalu, semua data responden dikumpulkan, data tiap variabel dievaluasi, dan hasil penelitian diolah untuk mencapai hipotesis yang diinginkan (Sugiyono, 2017) .

Menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian pada awalnya merupakan prosedur ilmiah yang memberikan keuntungan dalam mencari data untuk tujuan tertentu. Metode penelitian digambarkan sebagai teknik yang memfasilitasi pengumpulan, perancangan, dan analisis data dengan tujuan menghasilkan laporan yang konklusif.

### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Penganalisan ini yakni teknik statistik yang berguna guna memeriksa dan memproses data tanpa menarik penilaian yang luas (Sugiyono, 2017).

$$\boxed{RS = \frac{n(m-1)}{m}} \quad \text{Rumus 3 1 Rentang Skala}$$

**Sumber:** (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

m = Total *alternative* tanggapan tiap poin

n = Jumlah sampel

RS = Rentang skala

Rentang skala ditentukan dengan terlebih dahulu menemukan skor terkecil dan tertinggi. Keseluruhan ukuran sampel yakni 105 orang, dan masing-masing alternatif bernilai 5. Rentang skala dihitung yakni:

$$RS = \frac{105(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{105(4)}{5}$$

$$RS = 84$$

Nilai 84 yang didapatkan dari perhitungan rentang skala termasuk patokan rentang skala untuk berbagai kategori tanggapan responden pada variabel kajian.

Rincian evaluasinya yakni:

**Tabel 3. 4** Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	105 – 189	Sangat Tidak Setuju
2	190 – 274	Tidak Setuju
3	275 – 359	Cukup Setuju
4	360 – 444	Setuju
5	445 – 529	Sangat Setuju

### 3.7.2 Uji Kualitas Data

#### 3.7.2.1 Uji Validitas

Pengujian ini ialah pengukuran yang didasarkan pada tingkat ketelitian suatu perangkat (Sugiyono, 2017). Suatu alat dikatakan valid jika mampu menilai seberapa tepat ataupun pasti hubungannya dengan keadaan responden yang diukur. Dengan memeriksa koefisien korelasi, dimungkinkan guna melakukan penentuan kebenaran pernyataan dalam kuesioner. Dengan memakai rumus berikut, seseorang bisa memperoleh nilai koefisien korelasi.

$$r = \frac{n \sum IX - (\sum I)(\sum X)}{\sqrt{[n \sum I^2 - (\sum I)^2] [n \sum X^2 - (\sum X)^2]}}$$

**Rumus 3.1** Koralsasi Product Moment

**Sumber:** (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

X = Jumlah skor dari butir

n = Jumlah sampel (responden)

I = Skor butir

r = Koefisien korelasi

Korelasi bivariat, yang didasarkan pada pengujian dua sisi dengan ambang signifikansi 0,05, bisa dipakai guna melakukan penentuan besarnya korelasi. Kriteria guna melakukan penentuan apakah data itu sah ialah (Sugiyono, 2017):

1. Bila  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi, sig. 0,05) artinya, mempunyai korelasi yang signifikan pada skor total disebut valid.
2. Bila  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi, sig. 0,05) maknanya tidak mempunyai korelasi yang signifikan pada skor total disebut tidak valid.

### 3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Hasil pengukuran mempunyai tingkat ketergantungan yang tinggi, sehingga menghasilkan temuan yang reliabel. Koefisien reliabilitas ialah angka yang menampilkan tinggi rendahnya ketergantungan instrumen. sedangkan uji instrumen dijalankan 2 kali untuk menilai sinyal yang sama dan temuannya konsisten, instrumen tersebut bisa dianggap reliabel.

(Wibowo, 2012) menjelaskan bahwasanya guna melakukan penentuan sejauh mana nilai temuan yang dihitung ulang bisa disepakati dikenal sebagai reliabilitas. *Cronbach's Alpha* ialah tehnik yang paling sering dipakai guna mengevaluasi perangkat untuk pengumpulan data. supaya temuan tes ini bisa dipercaya, *cronbach's Alpha* wajib melebihi 0,6.

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dijalankan dengan maksud guna mengamati jika model regresi yang dijalankan bisa dipakai menjadi instrument prediksi yang tepat. uji

multikolinearitas, uji heteroskedastisitas serta Uji normalitas dapat dijalankan dalam uji ini dengan memakai SPSS.

### 3.7.3.1 Uji Normalitas

Pengujian ini tujuannya guna mengamati apakah nilai residual yang dianalisa mempunyai distribusi normal. Kurva berbentuk lonceng bisa dihasilkan oleh data residual dengan distribusi normal (Wibowo, 2012).

Uji nonparametrik *Kolmogorov-Smirnov* bisa dipakai untuk menguji normalitas data (Wibowo, 2012). Guna melakukan penentuan simpulan dari uji statistik dengan *Kolmogorov-Smirnov Z (1 Sample K-S)*, yakni:

1. Bila *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $> 0,05$ , sehingga berdistribusi secara normal
2. Bila *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $< 0,05$ , sehingga berdistribusi secara tidak normal.

### 3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Pada persamaan regresi, tidak diperbolehkan ada multikolinearitas. Artiannya, menampilkan tidak terdapat korelasi yang sangat baik ataupun erat diantara variabel independen (Wibowo, 2012). Tanda-tanda multikolinearitas bisa ditentukan dengan menguji *Variance Inflation Factor (VIF)* persamaan yang dibangun. Sebuah kumpulan data tidak mempunyai multikolinearitas jika VIF 10 serta Tolerance  $> 0.1$ .

### 3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Data mempunyai permasalahan heteroskedastisitas jika varians variabelnya berbeda. Gejala ini terjadi jika varians data berbeda dari nilai residual model regresi. Uji Glejser dipakai untuk menilai model regresi heteroskedastisitas



serta residual absolut dengan variabel bebasnya. Bila keseluruhan variabel bebas signifikan ( $\alpha > 0,05$ ), tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model.

### 3.7.4 Uji Pengaruh

#### 3.7.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa ini dipakai guna menguji kekuatan asosiasi serta pengaruh variabel bebas dengan hitung lebih dari 2 variabel.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Rumus 3.2** Persamaan Regresi

**Sumber:** (Wibowo, 2012:127)

Keterangan:

e = Standar Kesalahan

$b_1b_2$  = Koefisien Variabel Independen

a = Konstanta

Y = Kinerja karyawan

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Disiplin Kerja

#### 3.7.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  yakni nilai yang dipakai guna melakukan penentuan seberapa dekat model dengan skenario sebenarnya. Menurut garis regresi yang didapatkan dari data yang diuji, skor ini menjadi tolak ukur. Skor  $R^2$  bisa dipahami sebagai proporsi skor yang menampilkan perbedaan skor Y, dengan perbedaan yang dicirikan oleh variabel lainnya yang tidak dianalisa (Wibowo, 2012).

$$R^2 = \frac{\text{Sum of Square Regression}}{\text{Sum of Square Total}}$$

**Rumus 3. 2** Koefisien Determinasi**Sumber:** (Wibowo, 2012:121)

Adjusted R Square ialah R<sup>2</sup>, skor tersebut bertujuan untuk memberi peningkatan R<sup>2</sup> untuk menyeimbangkan akurasi model dalam populasi. Jika ada lebih dari dua variabel independen ataupun regresi berganda, nilainya dipakai.

### 3.7.5 Uji Hipotesis

#### 3.7.5.1 Uji Parsial (Uji T)

Tehnik ini membantu memahami apabila pada model regresi, variabel independen agak memberi pengaruh variabel dependen. Studi ini menentukan bagaimana suasana kerja serta disiplin memberi pengaruh kinerja karyawan. dibawah ini ialah rumus guna melakukan penghitungan dibawah:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

**Rumus 3. 3** Uji T**Sumber:** (Wibowo, 2012)

Keterangan:

S<sub>bi</sub> = Standar kesalahan variabel ib<sub>i</sub> = Koefisien regresi variabel i

Berbagai tahapan dalam pemerolehan hasil beserta penganalisisannya akan dijelaskan berikut (Wibowo, 2012) :

1. Menentukan hipotesa
2. Melakukan penentuan tahapan signifikan

3. Memperoleh nilai dari  $t_{\text{tabel}}$
4. Melakukan perbandingan  $t_{\text{hitung}}$  dan  $t_{\text{tabel}}$
5.  $H_0$  dikatakan ditolak serta  $H_a$  dikatakan diterima pada saat nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  serta nilai  $\text{sig.} < 0,05$
6.  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak pada saat nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  serta nilai  $\text{sig.} < 0,05$

### 3.7.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian signifikansi yakni melakukan perbandingan antara F hitung pada F tabel dengan rumusan berikut:

rumus berikut ini:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m (1 - R^2)}$$

**Rumus 3. 4 Uji F**

**Sumber:** (Wibowo, 2012:135)

Keterangan:

m = total variabel bebas

n = Total responden

Berbagai tahapan pengumpulan hasil beserta penganalisisannya akan dijelaskan berikut (Wibowo, 2012) :

1. Menentukan hipotesa
2. Melakukan penentuan tahapan signifikan
3. Melakukan penetapan nilai dari  $F_{\text{tabel}}$
4. Melakukan perbandingan  $F_{\text{hitung}}$  dan  $F_{\text{tabel}}$
5.  $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$   $H_0$  dikatakan ditolak serta hipotesa diterima
6.  $\text{Sig} < 0,05$   $H_0$  hipotesa diterima serta  $H_0$  dikatakan ditolak

